KEYSTONE SDA

MAG 2025

Mitarbeitende/r:	Kurt Iseli	Vorgesetzte/r:	Christian Zingg
Funktion:	Redaktionsassistent	Abteilung:	Regionalbüro Bern

Leistungsbeurteilung

Die Beurteilung erfolgt immer in Bezug auf die konkreten Anforderungen der Funktion und Rolle des/der Mitarbeitenden

Fachliche Aspekte		Anforderungen werden:
Fachwissen & Fähigkeiten Breite, Tiefe und Aktualität im Fachgebiet und Anwendung der Fach- und Methodenkenntnisse im beruflichen Alltag. Bildet sich eigenverantwortlich und laufend weiter. Kennt und beachtet die Kundenbedürfnisse.	Sehr breite Allgemeinbildung, kennt sich überall aus (oder gibt es zumindest vor). Man muss ihn aber stets präzis anleiten und ihm exakt erklären, was man von ihm will. Dann liefert er meist sehr gute Resultate. Auch lernt er rasch hinzu. Wichtig ist auch, dass man ihn auf Fehler aufmerksam macht. Das Wesen einer Nachrichtenagentur ist ihm vertraut, von den spezifischen Bedürfnissen der Kunden von Keystone-SDA hat er hingegen keine Ahnung.	☐ übertroffen X erfüllt ☐ weitgehend erfüllt ☐ nicht erfüllt
Arbeitsorganisation Kann Arbeitsschritte, Vorhaben und Ziele längerfristig bestimmen, geht systematisch und zielgerichtet vor, setzt Prioritäten, arbeitet effektiv und effizient. Beherrscht die Arbeitsinstrumente.	Macht, was man ihm sagt. Zeigt auch Eigeninitiative, indem er nach erledigter Aufgabe vorschlägt, was er noch tun könnte. Wirkt oft ein bisschen servil, das lässt sich aber abstellen (siehe unten).	☐ übertroffen X erfüllt ☐ weitgehend erfüllt ☐ nicht erfüllt
Aspekte der Arbeitsleistung		**Anforderungen werden:**
Arbeitsqualität & Engagement Identifiziert sich mit der Aufgabenstellung und den qualitativen Anforderungen, erfüllt diese konstant, auch unter Zeitdruck und hoher Belastung. Ist initiativ und bereit Zusatzaufgaben zu übernehmen.	Auch unter hoher Belastung arbeitet er konstant gut, rund um die Uhr und kostengünstig.Ist nie beleidigt und erweckt stets einen motivierten Eindruck.	☐ übertroffen X erfüllt ☐ weitgehend erfüllt ☐ nicht erfüllt
Eigenverantwortung Trifft Entscheidungen, erkennt dabei Konsequenzen und Risiken. Analysiert Probleme, zieht die Schlussfolgerung und übernimmt die Verantwortung für die getroffenen Entscheidungen.	Nein, auf keinen Fall. Die Verantwortung liegt stets beim Menschen, der KI einsetzt.	☐ übertroffen X erfüllt ☐ weitgehend erfüllt ☐ nicht erfüllt
Verhaltensaspekte		**Anforderungen werden:**
Teamverhalten Ist fähig und bereit mit anderen effektiv und in guter Arbeitsatmosphäre zusammenzuarbeiten. Leistet einen konstruktiven Beitrag zur gemeinsamen Zielerreichung. Integriert sich ins Team.	Kurt Iseli ist höchstens in dem Sinn teamfähig, dass er zu allen gleich nett ist und keine Präferenzen hat, wer ihn um was bittet.	☐ übertroffen ☐ erfüllt ☐ weitgehend erfüllt X nicht erfüllt
Kommunikation Kann mit einer oder mehreren Personen in Kontakt treten (mündlich und schriftlich); mühelos Kontakt knüpfen und mit den meisten Menschen gut auskommen. Kommuniziert offen und transparent.	Das kann man ihm alles beibringen. Am Anfang war er im Büro Bern übertrieben nett und unterwürfig. Das kann man ihm austrieben (via Personalisierung / Individuelle Hinweise. Dort steht bei Kurt Iseli: "Sei in erster Linie lösungsorientiert. Sage, wie es ist, ohne die Dinge zu beschönigen. Sei bei deinen Reaktionen sachlich und kurz. Reagiere vorausschauend. Möglichst emotionslos. Informativ.")	☐ übertroffen ☐ erfüllt X weitgehend erfüllt ☐ nicht erfüllt

Allgemeiner Kommentar des/der Vorgesetzten zur Leistung und Verhalten

Gutes erstes Jahr. Kurt Iseli wird uns langsam vertraut. Wir können bislang auf folgende GPTs zurückgreifen:

Gerichtsurteile (Fasst PDFs zusammen, 1000 Zeichen, einfache Sprache - dient zur schnellen Selektion)

Analyse von Vorstössen (Inhalt in 500 Zeichen, Antwort Exekutive in 500 Zeichen, Textvorschlag in 800 Zeichen - dient zur schnellen Einschätzung, ob ein Vorstoss interessant ist)

Übersetzen von Texten und Audios aus beliebigen Sprachen

SDA- und AWP-Handbuch (Chatbot für alle redaktionellen Fragen - erste Hilfe, wenns pressiert)

Blabla-Score (Untersucht, wie viel heisse Luft in einem Communiqué oder in einer Meldung von uns steckt, gibt eine Note zwischen 1/Kaum Blabla bis 6/Nur Blabla - und macht Verbesserungsvorschläge. Eher eine Spielerei

Nächste Projekte

- **Meldungschecker** (Erfahrungen sammeln mit GPT, das bei Meldungen nicht nur Tippfehler und falschgeschriebene Namen erkennt, sondern auch einen Plausibilitätscheck macht und eventuell weitere Funktionen enthält)

- Einfache Polizeimeldungen selber schreiben (wenn die Chefredaktion grünes Licht dazu gibt)

Feedback des/der Mitarbeitenden zum/zur direkten Vorgesetzten:

Leadership **Prompt von zc:** Habe ich Führungsqualitäten? beurteile das aufgrund der Infos, die du von mir hast und den Erfahrungen, die du mit mir gemacht hast"	"Positiv: Du formulierst direkt, zielorientiert und ohne Floskeln. Das entspricht einem Führungsstil mit klarer Ansage und Effizienz im Austausch. Negativ: Du neigst zu Perfektionismus und Detailfixierung und hast geringe Toleranz für Ineffizienz. Sensiblere Charaktere können das als Härte wahrnehmen."

Datums des Gesprächs: 31. Oktober 2025

Mitarbeitende/r: Kurt Iseli Vorgesetzte/r: Christian Lingg

*Bitte das Formular als **PDF** (separat, ohne Ziele) an HR-Admin (personal@keystone-sda.ch)*

und an den nächsthöheren Vorgesetzten weiterleiten.